

فعالية الدورات التدريبية المركزة في التحصيل العلمي والحد من الانحراف عند

طلبة معهد التربية البدنية والرياضية - جامعة الجزائر 03

نبيل صالح وافي

استاذ محاضر بجامعة الجزائر 03 - معهد التربية البدنية والرياضية.

nabilw33@gmail.com

المخلص	معلومات المقال
<p>إن هذه المساهمة تسعى لتشخيص أهم الميكانزمات التي تؤثر على الاستقرار النفسي والاجتماعي للطلبة الجامعيين، وتبحث عن دور وأهمية الدورات التدريبية المركزة في التحصيل العلمي و الحد من أشكال الانحراف في سلوكهم الاجتماعي وذلك من خلال تطبيق إستراتيجية "الكايزن" أي التغيير نحو الأفضل من خلال خطوات صغيرة.</p> <p>وقد قمنا بدراسة ميدانية لمجموعة من الطلبة من مختلف التخصصات والمستويات المسجلين في برنامج التدريبي لتطوير المهارات وتنمية الذات وغرس الثقة بالنفس، مستخرجين بذلك عينات معينة ممثلة لمختلف الفئات من الطلبة معهد التربية البدنية والرياضية، وذلك من خلال دراسة إحصائية وصفية تم فيها تطبيق عدد من الدورات التدريبية متمثلة في تنمية الذات والثقة بالنفس وإدارة الوقت والتفوق الدراسي، توصلنا من خلالها إلى نتائج مهمة مع الطلبة على مستويات مختلفة مركزة في تطوير مهاراتهم الشخصية من خلال تغيير سلوكياتهم الانحرافية وبناء استقرارهم الاجتماعي.</p>	<p>تاريخ الارسال: 2022/05/31</p> <p>تاريخ القبول: 2022/06/10</p> <p>الكلمات المفتاحية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الدورات المركزة. - التنمية البشرية. - الانحراف. - استراتيجية الكايزن. - طلبة الجامعة.
Abstract	Article info
<p>This participation aims to diagnose the major mechanisms that influence the psychological and social stability of university students, and seek the role and importance of intensive training sessions in limiting different forms of deviance in social behavior by applying the strategy of "Kaizen" that is the change for the better through small actions.</p> <p>For this, a field study was conducted by analyzing a sample of students of different specialties, by extracting from each specialty a representative sample of the different categories of university students, with a descriptive statistical study, where was given a number of training sessions that focused on personal development and self-confidence, and also, in time management and academic excellence, thus reaching important results concerning students at various levels, focusing on the development of personal abilities by change their deviant behavior and building a social stability.</p>	<p><i>Received</i> 2022/05/31</p> <p><i>Accepted</i> 2022/06/10</p> <p>Keywords:</p> <p>training courses Human Development Aberration kaizen strategy college students</p>

يتناول هذا الموضوع نجاعة وفعالية الدورات التدريبية في زيادة التحصيل العلمي ورفع الوعي لدى طلبة معهد الرياضة، وايضا الحد من ظاهرة الانحراف عند الطلبة الجامعيين و دور الدورات التدريبية المركزة في الحد أو التقليل من هذه الظاهرة و التي حُددت في إدمان الطلبة على التدخين أو الخمر أو تناول المخدرات أو حتى ممارسة العلاقات الجنسية الغير شرعية والتي تدفع بالطلبة إلى درجة ارتكاب الجرائم، و تعود أهمية الموضوع في كونه لم يحصر أسباب الانحراف في العوامل الجغرافية أو البيولوجية أو النفسية فقط، و لكن هو مشكلة اجتماعية في حد ذاتها تواجه كل فرد من أفراد المجتمع. فالظروف الاجتماعية التي يحيا فيها الأفراد ذات دور هام في التأثير على سلوكياتهم. وبالتالي التأثير على المجتمع، لأن هذه الفئة هي جزء لا يتجزأ من المجتمع.

لذلك لا بد من الاستثمار الجيد في هذه الفئة نظرا لأهميتها في التنمية الاقتصادية و السياسية و الثقافية للمجتمع و هذا يتعلق تعلقا شديدا بالتنمية البشرية التي جعلت الأمم توجه مداخيلها نحو التربية و التعليم و التنشئة الاجتماعية التي تطورت مع مرور الزمن لتشغل جميع المؤسسات الاجتماعية الرسمية منها و الخاصة، و ذلك لتفادي الانحرافات السلوكية خاصة في المؤسسات الجامعية و التي تنتشر فيها أكثر المظاهر انحرافا كحالات الإدمان بأنواعه من تدخين و خمر و مخدرات، و حالات الانحراف الجنسي بأنواعه من تحرش و شذوذ جنسي و العنف اللفظي و الجسدي على حد سواء.

و المفترض به هو أن انتشار ظاهرة الانحراف السلوكي هذه ليست وليدة الصدفة بحيث يكون السلوك المنحرف ظاهرة متعلمة اجتماعيا مصدرها الأسرة أو وسائل الإعلام و جماعة الرفاق و هما الأكثر تأثيرا.

لهذا نسعى من خلال دراستنا هذه إلى تحليل و مناقشة الظاهرة الانحرافية عند فئة الطلبة الجامعيين من كلا الجنسين و التركيز ليس على أسباب ودوافع الانحراف وإنما على كيفية الخروج و الخلاص من هذا السلوك الانحرافي ومدى مساهمة الدورات التدريبية المركزة في الخروج من هذه الحالة ودورها ومدى فاعليتها في دفع الطالب إلى التغيير وذلك من خلال تطبيق استراتيجية "الكايزن".

ولقد تم ذلك من خلال تقديم عدد من الدورات التدريبية في فترة زمنية محددة والتي كان تطبيقها على مدار السنة.

و لقد تم اختيار المواضيع الأكثر ملامسة و محاكاة للواقع الذي يعيشه الطالب و الأكثر تأثيرا على شخصيته و التي كان لها الأثر الكبير و الإيجابي على الطلبة ، حيث كانوا يشتركون في نفس المشكل تقريبا و نفس الاهتمامات و نفس الأهداف مع اختلاف بسيط في وجهات نظرهم للحياة، و هدفهم المشترك هو محاولة التغيير و الانتقال من الأسوأ للأحسن و من السلب للإيجاب في نظرهم و سلوكياتهم و كان ذلك فعلا من خلال تطبيق استراتيجية "الكايزن" التي تعمل على التغيير من خلال خطوة صغيرة إيجابية مستمرة للوصول إلى المستقبل الأفضل.

إذا كان الانحراف عبارة عن ظاهرة اجتماعية عالمية لا يخلو منها أي مجتمع سواء كان متقدما أو ناميا، و يترتب على انتشارها آثارا اجتماعية تتمثل في الاضطراب و الفوضى و اللاآمن، استوجب التصدي لها بالدراسة و التحليل و التطبيق لغرض التقليل و التخفيض من وقوعه وذلك من خلال الاهتمام بالظاهرة في حد ذاتها كما يرى " البرت كوهين" حيث يقول انه "لبناء سسيولوجية السلوك المنحرف فأنا يجب ان نصب اهتمامنا على السلوك المنحرف وحده وليس على انواع الناس الذين يرتكبونه" (زرارة، لخضر، (2014)، ص65)

وذلك حتى يتحقق الاستقرار الاجتماعي الذي يعتبر مطلبا أساسيا لكل فرد في المجتمع، ولعل السبيل التوعوي هو الأكثر نجاعة في هذه الحالة لنشر الاستقرار وتسوية سلوك الفرد، ولعل من أهم هذه الوسائل التوعوية والأحدث منها هي التي حددت في بحثنا هذا والتي تتمثل في الدورات التدريبية المركزة التي انتشرت حديثا " رغم انتشارها في أوروبا منذ فترة ليست بالقليلة، الا ان انتشارها في الدول العربية جاء لاحقا " (Abahe.co.uk/training-course)

والتي هي محل بحثنا وإشكالية موضوعنا هذا. حيث تتحدد الإشكالية في مدى تأثير الدورات التدريبية المركزة في التنمية البشرية على الطلبة الجامعيين وزيادة التحصيل العلمي ودورها في تطوير قدراتهم ومهاراتهم الشخصية، الجسدية، النفسية والعقلية في تغيير نمط حياتهم والخروج من سلوكياتهم الانحرافية وتغييرها إلى سلوكيات إيجابية فعالة و مؤثرة في أنفسهم أولا ثم في مجتمعهم و ذلك من خلال استراتيجية "الكايزن".

و هنا نتساءل:

هل يمكن اعتبار الدورات التدريبية المركزة عاملا هاما و لديه دورا فعالا في تحصيل العلمي والحد من ظاهرة الانحراف؟.

و هل يمكن تحقيق التغيير المستمر و المتواصل على الطلبة من خلال تطبيق استراتيجية "الكايزن"؟.

➤ الفرضيات:

- يعتبر تطبيق الدورات التدريبية المركزة ذات تأثير إيجابي فعال جدا في العلم وفي تغيير السلوك الانحرافي لدى الطلبة الجامعيين.
- يعتبر تطبيق استراتيجية "الكايزن" من أجل التغيير المستمر من أهم وأكثر الطرق نجاعة في تغيير السلوك الانحرافي لدى الطلبة.

➤ أهداف الدراسة:

- مساعدة الطلبة على التحصيل الأكاديمي.
- توفير الدعم النفسي والمعنوي من خلال تقنيات الكايزن.
- استخدام طرق علمية منهجية تساعد الطلبة على التغلب على مشاكلهم.
- الحد من المشاكل الدراسية من خلال تقوية الجانب النفسي والعلمي للطلبة.
- التطبيق الفعلي لمحتوى الدورات في حياة الطلبة يجعلهم أكثر راحة.

■ السعي لجعل وقت الطالب مليء بالأعمال التي تبني شخصيته وتساعد في حياته.

➤ تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1- **مصطلح الخمر:** قد عرفها عمر رضي الله عنه بأنها: "الخمر ما خامر العقل، فكل ما لابس العقل و أخرجه عن طبيعته المميزة المدركة الحاكمة فهو خمر حرّمها الله و رسوله إلى يوم القيامة". (رشوان، حسين عبد الحميد أحمد. (2010)، ص: 51)، فإسم الخمر شامل لكل ما يسكر جنسه مهما أحدث الناس له من أسماء.

2- **مصطلح المخدرات:** هو كل ما يغيب العقل و الحواس دون أن يصحب ذلك نشوة و سرور (نفس المرجع ، ص: 52). و هما يصيبان متعاطيها بالأمراض القاتلة، كما قد تؤثر على الجهاز العصبي للإنسان، و يحدث خمولا في مراكز المخ العصبية و الغدد و المراكز العصبية المتعلقة بالحواس الخمس. (أحمد علي طه، ريان ، (1984)، ص 24).

3- **مصطلح الانحراف:** الانحراف هو وصف عام يطلق على كل سلوك لا يتسق مع القاعدة الأخلاقية أو القانونية أو الدينية أو الإسلامية أو حتى مع العرف العام للمجتمع، و قد اختلفت تعاريف العلماء حول مفهوم الانحراف أو السلوك المنحرف، حيث عرفه محمد عبد الرحمن العيسوي بقوله: "السلوك المنحرف هو سلوك مضاد للمجتمع، يستحق نوعا من العقاب، أو أنه سلوك يخرق القانون". (عيسوي ، عبد الرحمن أحمد ، 1984، ص: 25).

و يعرف كذلك بأنه "سلوك غالبا ما يجلب انتباه وسائل الرقابة الاجتماعية و على أنه سلوك يقتضي اتخاذ موقف نحوه" (دوبي، سزابو، و آخرون، (1988)، ص: 92).

4- الدورات التدريبية:

يعنى مفهوم الدورات التدريبية بتقديم مجموعة من البرامج و الدورات التدريبية التي تقدم مهارات و معارف جديدة للمتدرب تعمل على تطوير ذاته و الارتقاء بها، و قد أصبح علما مستقلا له طرق خاصة لجمع الأفكار و كتابتها بطريقة منهجية سهلة التعليم و التعلم و التدرب عليها، و قد أعدت لها برامج متخصصة تنطوي على خطوات عملية تعمل على إكساب المتدرب مهارات و معارف طبقا لهدف محدد في أي مجال من مجالات الحياة. و من أهم أهداف الدورات التدريبية:

. إعداد افراد قادرين على الاستجابة السريعة للتغيرات و مواكبة التطورات.

. استخدام أفضل الطرق في حل المشكلات.

. تحقيق أعلى المستويات من الأداء من خلال الأساليب المتطورة والإبداع.

. تلبية احتياجات الافراد على العموم و الطلبة على وجه الخصوص.

و قد انتشرت منذ فترة ليست بالقليلة في الدول الأوروبية كبريطانيا و التي لاقت نجاحا في أسلوب التعليم الخاص بها مع الطلبة بالإضافة

إلى الدراسات المهنية

و التكميلية (www.abahe.co.uk/training.courses-concept.html)

و من أهم الدورات التي قدمت للطلبة في الجامعة نذكر:

- إدارة الوقت والهدف منها هو مساعدة الطلبة على اكتشاف أخطائهم في التعامل مع وقتهم و منحهم فرصة الجلوس مع ذواتهم و تصحيح ثقافتهم في استهلاك اوقاتهم مما اتاح لهم تجديد العزم على تعديل سلوكياتهم الخاطئة في إدارة اوقاتهم و حياتهم. و قد تخللت هذه المحاور مجموعة نشاطات و ورشات تدريبية صححت المفاهيم و أوجدت خططا بديلة و جداول زمنية رسمها الطالب لنفسه تمكنه من استغلال وقته و تنظيم يومياته بشكل ايجابي مثمر.

- الثقة بالنفس والهدف منها هو اكساب الطلبة تقنيات تساعدنهم على تقوية ثقتهم بأنفسهم.

- تنمية الذات والهدف منها هو اخراج الطالب نفسه من السرداب الذي وضعها فيه ليهتم بها و يراها و ينميها ويطورها و يكسبها مهارات جديدة و يعدل سلوكيات خاطئة

- التفوق الدراسي والهدف منها هو توضيح الوسائل التي تساعد على تشكيل العادات الحميدة والنافعة لاستغلالها في الحياة، وإكساب الطلبة مهارات التفوق الدراسي.

ولقد تمت كل هذه الدورات باستخدام أحد احدث تقنيات التدريب وهي التدريب التفاعلي اين أتاحت الفرصة للطلبة بعرض أسئلتهم ومشاكلهم ومناقشة الحلول مع المدرسين كما أنهم صنعوا الحدث من خلال تفاعلهم المستمر مع المواد العلمية المطروحة و التمارين والتدريبات فأفادوا واستفادوا من كل ما قدّمناه لهم.

➤ إستراتيجية الكايزن:

لقد استعانت الشركات اليابانية بتقنية "الكايزن" الذكية من أجل تحقيق أهدافها العملية و التجارية من أجل الحفاظ على التفوق، و تسمى هذه الاستراتيجية البديلة للتغيير "الكايزن" لأن رحلة الألف ميل تبدأ بخطوة واحدة صغيرة من أجل التحسين المستمر، و لقد تم تطبيقها أول الأمر على نحو منهجي في أمريكا في فترة الكساد عند سقوط فرنسا بين أيدي الألمان النازيين عام 1940، و من أجل التغلب على عامل الوقت الضيق و القصور الشخصي إبتكرت الولايات المتحدة دورات إدارية أطلقت عليها "التدريب في إطار التصنيع" و قدمتها لجميع الشركات في أنحاء أمريكا، و حملت إحدى هذه الدورات البذور الأولى لما سيصير معروفا فيما بعد بـ "الكايزن". (روبرت مورير، بدون تاريخ، ص: 09).

➤ طريقة تطبيق استراتيجية الكايزن:

إن سر نجاح الكايزن يكمن في تطبيق ست استراتيجيات مختلفة و تتمثل فيما يلي:

- طرح أسئلة صغيرة لتبديد الخوف و استلهم الإبداع.

- التدبر في أفكار صغيرة لاكتساب عادات و مهارات جديدة دون تحريك عضلة واحدة.
- إتخاذ تحركات صغيرة من شأنها أن تضمن النجاح.
- حل المشكلات الصغيرة حتى عند كواجهة أزمة طاحنة.
- منح المكافآت الصغيرة لنفسك و للآخرين لإحراز أفضل النتائج.
- إدراك اللحظات الصغيرة و لكن الحاسمة و المؤثرة. (نفس المرجع، (بدون تاريخ)، ص: 20).

إن عقل الفرد مبرمج على مقاومة التغيير، و لكن من خلال إتخاذه لخطوات صغيرة، و بذلك يصير بمقدوره إعادة توصيل جهازه العصبي بحيث يمكن العقل من أن يضطلع في مهمة بعملية التغيير فيمضي قدما بذلك نحو هدفه على جناح السرعة، و هذا ما حدث بالفعل مع الطلبة الجامعيين، حيث قمنا بتدريهم على التغيير البسيط من خلال طرح أسئلة صغيرة على أنفسهم من أجل تهيئة مناخ عقلي مرحب بالإبداع و مغافلة الخوف، كمثال على ذلك:

إذا كان الطالب يرغب في الإقلاع عن التدخين، يبدأ في سؤال نفسه لماذا أأدخن؟ ما الهدف من التدخين؟ ما فائدته؟

محاولة إيجاد البديل كوضع حبة حلوى في الفم عوض السيجارة و ممارسة الرياضة... إلخ، و التغيير من خلال تناول أكل صحي مثلا.

➤ تقنيات الكايزن:

1. ممارسة طرح الأسئلة الصغيرة: يتم وضع الأسئلة من أجل اكتساب عادة أسلوب "الكايزن" في طرح الأسئلة الصغيرة على النفس، حيث ترتبط بطرح الأهداف و البعض منها تعطينا تمرينا للسعي إلى التحسين المستمر خلال الجوانب المختلفة لحياتنا، و لا بد لذلك من برجة العقل على ذلك، و يكون ذلك من خلال اختيار سؤال و تكراره يوميا لمدة أسابيع.
2. إستخدام الإيهام العقلي: مهما كان هدف الفرد فإن الإيهام العقلي هو أروع وسيلة للشروع في برنامج "الكايزن" من أجل التغيير، و يتم الإيهام العقلي من خلال الخطوات التالية:
 - تحديد المهمة التي تثير فينا الخوف، أو التي تبعث على الضيق و الحرج.
 - تحديد عدد الثواني التي يمكن تخصيصها يوميا من أجل ممارسة الإيهام العقلي .
 - الجلوس أو الاستلقاء في مكان مريح مغمض العينين.
 - تخيل الموقف الذي يخيفنا بتفاصيله.
 - توسيع الخيال ليصل إلى حواسنا.
 - تخيل القيام بالمهمة دون تحريك أي عضلة.
 - تخيل الاستجابة الإيجابية على نشاطك.تعود عليه يوميا لتجد نفسك تقوم به تلقائيا.

سترتاح و تشعر بالاستعداد للقيام به فعليا. " (نفس المرجع السابق، ص: 82-83).

3- تعلم كشف المشكلات الصغيرة: من خلال تحديد الاخطاء الصغيرة دون غضب و ذلك من أجل الرفع من مستوى الوعي و

الحساسية اتجاه الاخطاء الصغيرة. (د. روبرت مورير، ص: 129)

4- المكافأة المثلى:

■ أن تكون ملائمة للهدف.

■ أن تكون غير مكلفة.

■ أن تكون ملائمة للشخص.

5- تنمية الوعي باللحظات الصغيرة: ضرورة الفضول و الانفتاح الذهني حتى يرى الفرد ما تحمله اللحظات الصغيرة للتحسين من

فرص التعرف على احتمال الابتكار و الإبداع و ذلك من خلال :

■ البحث عن شخص له آراء معارضة لآرائك .

■ الانخراط مع هذا الشخص في محادثة، و ما عليك إلا طرح الأسئلة.

■ عدم المجادلة أو الاقتناع أو إصدار الأحكام.

■ ستجده مرتاحا و يلقي منك الاهتمام. (نفس المرجع السابق ، (بدون تاريخ) ، ص: 174).

6- عيش اللحظة: محاولة توضيح المفهوم و ابراز القيمة الذاتية من خلال العيش في الحاضر و الابتعاد عن الماضي و محاولة كسب الواقع.

➤ الإطار التطبيقي:

■ منهجية و أدوات البحث:

➤ نوع البحث:

تحدد أنواع البحوث تبعا للمستوى العلمي الذي تم تحقيقه في الميدان المعني و الأهداف المسطرة للبحث، و بناء على ذلك فإن هذا البحث تم العمل فيه وفق المنهج الوصفي التحليل والذي نستطيع من خلاله وضع خطوات إنجاز بحثنا، و سيرورة العمل بحيث نستطيع التوصل لبناء الدراسة بشكل يساعدنا على تحقيق فرضياتنا.

➤ منهجية البحث:

وفقا لنوع البحث و أهدافه و نظرا لسعة المجال البشري للبحث، اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي من خلاله نستطيع التوصل إلى نتائج تساعدنا على إحداث تغيير إيجابي لعينة بحثنا، و محاولة منا لمساعدتهم للتوصل لحلول لمشاكلهم و محاربة الفراغ من خلال إقامة الدورات التدريبية في التنمية البشرية.

➤ أدوات البحث:

إعتمدت الدراسة على أدوات متعددة لجمع البيانات أهمها: أداة المقابلة الجماعية المعمقة و الملاحظة المركزة، و ذلك وفقا لطبيعة

موضوع الدراسة و أهدافها:

- المقابلة الجماعية المعمقة: و تعرف بالمقابلة البؤرية و تعتمد على تشجيع أعضاء أو جماعات المقابلة على التعبير بكل حرية عن موضوع المقابلة، و التحدث عن أي شيء يدور حول محاورها، وطبيعة الدورة التدريبية في التنمية البشرية انها تعطي الحرية للمشارك إن يعبر عن كل ما يجول بخاطرهم و تجعله يساهم في وضع الحلول من خلال محاور الدورة والمشاركة من خلال الخبرة المباشرة وهذا ما يسمى بالتدريس التفاعلي.

➤ حدود الدراسة:

تكمّن حدود الدراسة:

المجال المكاني: جامعة الجزائر 03 معهد التربية البدنية والرياضية- قاعة المحاضرات "المدرج".

المجال الزمني: بداية شهر سبتمبر 2019 - منتصف فيفري 2020.

➤ العينة:

يتمثل حجم العينة بعدد "580" طالب وطالبة ينتمون لجامعة الجزائر 03 دالي ابراهيم- معهد التربية البدنية والرياضية.

➤ خصائص العينة:

✓ جميع الطلبة ينتمون لجامعة واحدة بمحدود مكانية واحدة.

✓ جميع الطلبة من معهد واحد.

التحليل والمناقشة:

➤ الجدول 01: ما مدي تطبيق افراد عينتنا محتوى ماتعلموه في الدورات:

يوضح هذا الجدول مدى تطبيق الطلبة لمحتوى الدورات خلال السنة الدراسية:

المجموع		عدم التطبيق		تطبيق متوسط		تطبيق كامل		نسبة التطبيق الدورات التدريبية
ن	ت	ن	ت	ت	ت	ن	ت	
122	21.02%	16	2.75%	50	8.62%	56	9.65%	إدارة الوقت
215	37.05%	19	3.27%	105	18.10%	91	15.68%	الثقة بالنفس
130	22.41%	42	7.24%	45	7.75%	43	7.41%	تقدير الذات
113	19.48%	07	1.20%	53	9.13%	53	9.13%	التفوق الدراسي
580	99.96%	84	14.46%	253	43.62%	243	41.87%	المجموع

حاولنا أن نسأل أعضاء مجتمع البحث عما إذا استفادوا من الدورات التدريبية المقدمة لهم، و ذلك من خلال التغيرات التي لاحظناها على سلوكياتهم عند تطبيق الأساليب و الاستراتيجيات المقترحة في الدورات.

و بناء على المعطيات الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب الطلبة الجامعيين الذين حضروا الدورات التدريبية قد عملوا على تطبيق الاستراتيجيات الخاصة بالكايزن مثلما تم الإشارة إليه في الجانب النظري حيث نلاحظ أن الاتجاه العام للنسب عند الطلبة الذين صرحوا بالتطبيق بنسبة متوسطة و ذلك من خلال دورة الثقة بالنفس حيث تصل إلى 18.10% من المجموع الكلي، و تليها نسبة 15.68% دائما لنفس الدورة و لكن بالتطبيق الكلي لما جاء فيها، و تليها ثالث نسبة هي نسبة 9.65% من المجموع الكلي بدورة إدارة الوقت و الذين صرحوا بالتطبيق الكلي لما تم تطبيقه في الدورة.

و كما هو موضح في الجدول أعلاه أن النسب مختلفة من دورة لأخرى في التطبيق و عدم التطبيق، و لهذا مهمة على أن ذلك يعود إلى أهمية الاستعداد الداخلي للطلبة و هذا ما يركز عليه دائما في الدورات التدريبية للتنمية البشرية.

و قد تم التوصل إلى هذه الإحصائيات من خلال تواصلنا مع الطلبة بعد تقديم هذه الدورات سواء بالتواصل المباشر من خلال المقابلات وهذا الذي اعتمدنا عليه بشكل مباشر، وأيضا ساهم في معالجة اوضاع كثرة تخص الطلبة فكان للمقابلة دورا ايجابيا وسيادي على عينة بحثنا، مما يجعلنا نقود انفسنا لتساؤلات كثيرة عن حثيات التكفل بالطلبة من عدة جوانب كتوفير لهم الفضاء المخصص لنشاطات والهوايات ويتم تسيرها بشكل يواكب التطور الكبير لعصرنا مما يستدعي العمل بعدة تقنيات معاصرة تم عرضها للطلبة اثناء الدورات.

كذلك اعتمدنا على الكتابة من خلال إبداء آرائهم في قصاصات أو عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي facebook.

و يمكن أن نضرب مثال على ذلك لأحد الطالبات التي كانت تعيش حياة صعبة جدا بسبب طلاق والديها وكانت قد حاولت الانتحار و عدلت عن ذلك في آخر لحظة و التي تشجعت و تحدثت عن تجربتها أمام جميع الحضور ل يتم متابعتها بعد ذلك من خلال عدة جلسات استشارية تم فيها إعادة تقديرها لذاتها و تنمية ثقتها بنفسها لتواجه الحياة بكل رغبة و إصرار في التفوق الدراسي و الحصول على أعلى الشهادات من خلال تكريس وقتها لذلك.

ونجد كذلك حالة أخرى لطالب يعاني من تناول المخدرات بسبب ظروف عائلية جعلته يهرب من هذا الوضع ويتناول اقراص مهلوسة، وقد تفاعل معنا كثيرا واحبب التغيير خصوصا بعد حضوره دورة تنمية الذات وازداد أملا عند حضوره باقي الدورات فكان لنا معه عدة جلسات حتى تم ادماجه معنا واصبح يساعدنا في عرض التجارب على الطلبة وكيف استطاع التغلب على هذه المشكلة، مما جعلنا نطرح الكثير من الاسئلة حول نجاعة هذه الدورات وكيف يتم الاستفادة منها بشكل كبير وفعال.

ومن الملاحظ في هذه الدورات هو ميلاد عدد من الجمعيات التي تساعد الطالب على تحطيم المصاعب وتعمل على دعمه، فيجد من الطلبة من هم مهتمين وجادين في تطبيق ما تعلموه معنا في هذه الدورات المتخصصة في التنمية البشرية من قاموا بالتواصل معنا من أجل مساعدتهم على تفعيل دور هذه الجمعيات و ابرازها من خلال التقنيات التي تم العمل بها، فكان لهذه الاخيرة دورا ريادي وفعال لتنشيطهم واكتشاف قدراتهم وحسن تسيرها.

أما فيما يخص الطلبة الذين لم يطبقوا أي استراتيجية من هذه الدورات فذلك يعود حسب تصريحهم لأسباب قاهرة أحيانا أو لنوع من المماثلة والتكاسل، إعترافا منهم رغم ذلك بأهمية هذه الدورات في التغيير الإيجابي والجيد للأفكار آملين بالتطبيق مستقبلا.

نستنتج من هذا الجدول الاقبال الكبير للطلبة على الدورات في التنمية البشرية وهذا راجع بطبيعة الحال الى سببين أساسين، الاول هو كون هذه الدورات لقت اشهار في الاوساط الجامعية مما يجعل الطلبة يبحثون عليها لحضورها كونها تعطيهم تقنيات جديدة وتساعدهم في حياتهم العلمية والاجتماعية.

بينما يعود السبب الآخر إلي الارتفاع المادي والتكلفة المادية الكبيرة لحضور هذه الدورات وهو الشئ الذي لا يقدر الطلبة على تخصيص مبالغ مالية لحضور والاستفادة، وبما أن الدورات تقدم للطلبة مجانا فكان لهذا الامر اثر كبير عليهم، فكان حضورهم وتفاعلهم مع المدربين له اثر كبير وانعكاس على تحصيلهم العلمي وعلى حياتهم الشخصية وهذا ما لمسناه من خلال تواصلهم المستمر معنا، وتقربهم لنا فكان التغيير من قبلهم واضح وجلي، والجدول التالي يوضح هذا التغيير الذي ظهر على افراد عينتنا.

الجدول 02: يوضح هذا الجدول التغيير الذي طرأ على الطلبة من خلال تطبيقهم لإستراتيجية الكايزن:

الجموع		عدم التطبيق		تطبيق متوسط		تطبيق كامل		التغيير الذي طرأ على الطلبة نسبة التطبيق
283	48,79%	00	00%	116	20%	167	28,79%	تطبيق كامل
202	34,82%	00	00%	52	8,96%	150	25,86%	تطبيق متوسط نسبي
95	16,37%	95	16,37%	00	00%	00	00%	عدم التطبيق
580	99,98%	95	16,37%	168	28,96%	317	54,65%	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه نسب الطلبة الذين طرأ على حياتهم تغييرات وتجديدات في نشاطاتهم اليومية من خلال تطبيقهم للاستراتيجيات والأساليب المقترحة في الدورات التدريبية التي تم تطبيقها في السنة الأولى من إلقاءها في الجامعة وفي الدفعتين الأولى والثانية، وقد تم الحصول على هذه النسب بعد مرور سنة على إلقاءها و تطبيقها ليتسنى لنا معرفة مقدار التغيير الذي طرأ على الطلبة الذين عملوا على التطبيق والعمل على التغيير وفق استراتيجية الكايزن؛ وذلك بخطوات صغيرة وأكيدة للتغيير نحو الأفضل.

وبهذا فإن الاتجاه العام لهذه النسب يؤول إلى نسبة 28,79% من المجموع الكلي وهي نسبة الطلبة الذين صرحوا بأنهم عملوا على تطبيق كل ما اقترح في الدورات التدريبية المركزية الأربعة وذلك خطوة بخطوة وهذا ما أدى إلى

تغيير كبير وملحوظ في حياتهم اليومية وذلك من خلال إقلاعهم عن سلوكياتهم الإنحرافية وتبديلها بسلوكيات ايجابية كممارسة الرياضة والتسجيل في تخصصات جامعية أخرى وذلك بملاً الفراغ، بالإضافة إلى التسجيل في نوادي وجمعيات اجتماعية، والمساهمة في الحياة الاجتماعية بصفة عامة واثبات دورهم كأفراد فاعلين في المجتمع على العموم والجامعة على الخصوص.

بل قد توجه بعض الطلبة للتكوين في مجال إعداد وتكوين مدربين متخصصين في ميدان التنمية البشرية، وهذا ما نجده في إقبالهم للتسجيل والتكوين حبا ورغبة في إثبات قدراتهم ومساعدة الآخرين على تحسين نمط حياتهم والتغيير نحو الافضل.

أما النسبة الثانية فهي نسبة الطلبة الذين قد صرحوا بأنهم عملوا على تطبيق الأساليب المقترحة في الدورات بالدرجة المتوسطة أي إلى حد ما، إلا أن هذا لم يمنع من إحداث تغير كبير في حياتهم خلال السنة وذلك بنسبة 25,86% من المجموع الكلي، وهذا التطبيق النسبي يعود إلى رغبتهم في السير نحو التغير بخطى ولكن أكيدة، أما الذين صرحوا بان هذه الدورات قد ساهمت في تغيير نمط حياتهم فإن نسبتهم تتراوح ما بين 20% للطلبة الذين عملوا على تطبيق كل الأساليب والاستراتيجيات، وبين 8,96% وهي نسبة الطلبة الذين صرحوا بأنهم طبقوا الاستراتيجيات بنسبة متوسطة ويعود السبب في ذلك أحيانا حسب تصريحاتهم إلى بعض الظروف المحيطة بهم والتي تحول دون تحقيق الهدف الذي يسعون لأجله إلا أنه بدى على سلوكياتهم بعض التغيرات الواضحة وذلك حسب ما يشهدهم لهم محيطهم وذلك حسب تصريحاتهم دائما، أما فيما يخص الطلبة الذين لم يعملوا على تطبيق هذه الدورات نهائيا فإنهم لم يلاحظوا أي تغيير في سلوكياتهم سواء بدرجة عالية أو متوسطة وهذا ما دفع بالبعض منهم إلى العودة مرة أخرى لحضور هذه الدورات في الدفعات الثالثة والرابعة آملين وراغبين في التغيير والتحسين إيمانا منهم أن لهذه الدورات والاستراتيجيات تأثير ايجابي كبير على التطوير والتغيير بالنسبة للأفراد وأن عدم التطبيق كما سبق ذكره في الجدول السابق يعود إلى تقصير منهم.

إضافة لهذا فإننا مردود النتائج بشكل عام قد بلغ مستوى عالي وهذا ما تم ملاحظته من قبل إدارة الجامعة من حيث التغذية الرجعية لهذه الدورات، وهذا أيضا ساعد على نجاح الدورات في الجامعة بشكل كبير حيث تم الطلب عليها من قبل الطلبة، والمطالبة بتكرار عملية إقامة الدورات في التنمية البشرية في الجامعة.

بشكل عام وبنظرة شمولية فإن إحداث تغيير جذري للطلبة لن يكون إلا أننا نسعى لإحداث تغيير في نمط تفكيرهم ونظرتهم للقضايا التي يتعرضون لها، فكان لهذه الدورات أثر كبير في تغيير نظرتهم للحياة وللمستقبل، مما يقودنا لطرح عدة تساؤلات منها كيف نسعى للتغيير الإيجابي ونحن ما زالنا ننظر للطلبة بنظرة رجعية لا تنتمي لروح الطالب الجامعي.

كذلك لا بد لنا من طرح سؤال للبحث مستقبلا من قبل الباحثين في هذا الميدان كيف يتم تسيير الأنشطة الطلابية في الجامعة؟ ونحن نجد المشاكل التي تعصر بالطلبة لم يتم التكفل بها وكانت نتيجة الفراغ الأكاديمي في الجامعة.

إن الأعمال الكبيرة والرائدة والتي يكون لها دور في بناء المجتمعات، وتساهم في رقي وتقدم أفرادها لا تكون ولن تكون إلا من خلال الجهود المثمرة للمجتمع المدني والتي تسعى من أجل إحداث تغيير إيجابي في حياة أفرادها، فكان لنا هذا الدور الصعب في إبراز مكانة هذه الدراسة العلمية المتواضعة والتي قادتنا إلى اكتشاف القدرات الهائلة التي يتمتع بها الطلبة، وكيف أنهم لا يستغلونها بشكل صحيح أو عملي يساعدهم على التحصيل العلمي والتفوق الأكاديمي، بل قد نجد البعض منهم من يتأثر بالمشاكل الأسرية أو الإدارية والتي تجعلهم يتوجهون إلى طرق وأساليب انحرافية تم ذكرها في طيات هذه الدراسة.

إلا أن دراستنا تركزت حول دور الدورات في إحداث التغيير ومساعدة الطلبة على إيجاد حلول لمشاكلهم والمضي معهم في رسم طريقهم وجعل حياتهم أكثر أمانا وإنجازا، فكان لهذه الدراسة دورا هاما في الرفع من الروح المعنوية لهم وإكسابهم الخبرة المباشرة في التعامل مع هذه التقنيات التي تعلموها وطبقوها في حياتهم.

نحن ندعو من هذا المنبر كل القوى الفعالة في الأسرة الجامعية من تعميم هذه الدراسة وتطبيقها على مختلف جامعات الجزائر إيماننا منا بدورها وفائدتها على المردود الأكاديمي والاجتماعي للطلبة.

كذلك نوصي في هذه الدراسة بالخوض أكثر في عدة نقاط منها التكفل بالطالب من جميع الأوجه، والاهتمام أيضا بتوجيه الطلبة للاستثمار في أوقاتهم بما يعود عليهم بالخير والفائدة.

وبالمقابل نوصي الجهات المختصة بتوفير الامكانيات وفتح باب الحوار والنقاش للطلبة لمعرفة احتياجاتهم والوقوف على قضاياهم ومساعدتهم على تخطي الصعاب.

1. أحمد علي طه، ريان، (1984). المخدرات بين الطب و الفقه، القاهرة، دار الاعتصام.
2. أحمد رشوان، حسين عبد الحميد، (2010). الجريمة: دراسة في علم الاجتماع الجنائي، الاسكندرية، الطبعة 2.
3. عيسوي، عبد الرحمن أحمد (1984). سيكولوجية جنوح الأحداث، الاسكندرية، منشأة المعارف.
4. دوني سزابو، و آخرون(1988). المراهق و المجتمع، ترجمة الطاهر عيسى، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
5. زرارة، لخضر، (2014). الجريمة و المجتمع، الجزائر، طبعة 1،.
6. عامر، مصباح، (2011). التنشئة الاجتماعية و الانحراف الاجتماعي، الجزائر دار الكتاب الحديث.
7. غيث، محمد عاطف، (1988). المشاكل الاجتماعية و السلوك الانحرافي، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.
8. رنؤوط، محمد السيد، (1990). المخدرات و المسكرات بين الطب و القرآن و السنة، القاهرة ،المكتب الثقافي للنشر و التوزيع.
9. روبرت، مورير.(بدون تاريخ). طريقة الكايزن، ترجمة نصر الدين الغالي، منتديات مجلة الابتسامة، مكتبة جرير.
10. مصادر الكترونية.: Fr.slideshare.net/willyabdellah/ss-46658358
11. www.abahe.co.uk/training-courses-concept.html